

ABSTRAKSI

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Adakah pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja?”. Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah Untuk menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja.

Tipe penelitian yang di lakukan adalah explanatory research, penelitian yang bersifat menerangkan adalah penelitian yang menyakut pengujian hipotesis. Sedangkan populasi yang di ambil ya itu Karyawan Hotel Sahid Raya yang ber jumlah 154 karyawan Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, ya itu sebanyak 61 orang. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan metode proportional random sampling, ya itu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak namun proportional berdasarkan masing-masing bagian atau departemen.

Hipotesis yang di ajukan adalah H1 : Keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, H2: Keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, H3: Keadilan interaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, H4: Keadilan distributif, prosedural, dan interaksional secara simultan berpengaruh simultan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Pengukuran intrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistik deskriptif dan uji regresi berganda. Untuk uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda ya itu uji t regresi dan uji F regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian secara parsial, menunjukan Pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan dapat dilihat dari tingkat signifikansi keadilan distributif sebesar 0,821. Karena $0,821 > 0,05$ maka H_a ditolak atau H_o diterima. Artinya keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan sebesar 0,045. Karena $0,045 < 0,05$ maka H_a diterima atau H_o ditolak. Artinya keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan. Pengaruh keadilan interaksional terhadap kepuasan sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima atau H_o ditolak. Artinya keadilan interaksional berpengaruh terhadap kepuasan. Nilai probabilitas F_{hitung} sebesar 0,000, karena signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya keadilan distributif, procedural, dan interaksional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta.